

УДК 004:338.48

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ КОМП'ЮТЕРНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

FEATURES OF APPLYING MODERN COMPUTER AND INFORMATION TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT OF PERSONNEL

Волянська-Савчук Л.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет

Красовський В.О.

студент,
Хмельницький національний університет

У статті досліджено важливість застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом. Подано визначення інформаційних технологій. Визначено перелік переваг використання інформаційних технологій в управлінні персоналом.

Ключові слова: технологія, інформаційні технології, Інтернет-технології, комп'ютерні технології, управління персоналом, економіка праці.

В статье исследована важность применения современных компьютерных и информационных технологий в управлении персоналом. Дано определение информационных технологий. Определен перечень преимуществ использования информационных технологий в управлении персоналом.

Ключевые слова: технология, информационные технологии, Интернет-технологии, компьютерные технологии, управление персоналом, экономика труда.

The article examines the importance of applying modern computer and information technologies in personnel management. The definition of information technology is given. The list of advantages of using information technologies in personnel management is determined.

Key words: technology, information technologies, Internet technologies, computer technologies, personnel management and labor economics.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом набуває все більшого значення в процесі управління підприємствами. Досвід успішних компаній доводить, що ефективно управління персоналом неможливе без управління її інформаційною діяльністю та всією системою корпоративної інформації. Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом здійснюється для ефективною та оперативною комп'ютерною обробкою інформаційних ресурсів, зберігання великих обсягів економічно важливої інформації та передачі її на будь-які відстані в мінімальні терміни. Тобто основним завданням є оптимізація діяльності підприємства на основі застосування інформаційних технологій [1, с. 23].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми

і на які спираються автори. Вирішення вищезазначених завдань має базуватися на дослідженні наявних сучасних інформаційних технологій, їх застосуванні та впливу на різні стадії створення і просування туристичного продукту та аналізу розвитку вітчизняного бізнесу в цілому. Питання аналізу інформації як чинника виробництва і процесу перетворення її на пріоритетний чинник сучасних виробничих відносин, сутності інформаційних технологій і напрямів їх застосування в діяльності підприємств виробничої сфери та сфери послуг, процесів інформатизації суспільства стали предметом дослідження в працях таких учених, як: А. Богачевський, А. Бондаренко, В. Брижко, В. Василенко, Н. Вінер, Л. Вінарик, Дж. Веллінгтон, Н. Войтюшенко, Ф. Воронський, О. Гальченко, Н. Гарнхем, А. Грінберг, В. Гужва, С. Данілін, Н. Єрьоміна, С. Ілляшенко, Н. Зайцева, О. Кармінський, М. Кастельс, В. Касьяненко, С. Козлов, С. Кондратова, В. Косарев, О. Краєва, Н. Кустова, А. Макадамс,

В. Мартін, Л. Мельник, П. Нестеров, О. Оліфіров, А. Орлов, А. Останець, О. Паршина, Ю. Паршин, Т. Писаревська, В. Плєскач, Ю. Рогушина, М. Румянцев, М. Скопень, В. Ситник, В. Сусіденко, Г. Титаренко, М. Хеллгрен, Дж. Ходжсон, Ю. Хотунцев, В. Цимбалюк, А. Чорнобров, О. Щедрін та ін. Однак проведені дослідження частково розкривають питання впливу інформаційних технологій на розвиток бізнесу [2, с. 113].

Проблеми щодо використання інформаційних технологій в управлінні персоналом досліджували багато зарубіжних і вітчизняних науковців: Т.П. Барановська, А.А. Козирєв, Т.І. Лепейко, Л.Г. Мельник, О.І. Пушкар, В.Б. Уткін, М. Хамер, Дж. Чампі, А.Н. Щедрін тощо. Але деякі питання потребують подальшого вивчення та поглиблення.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є розроблення теоретичних і методологічних засад та практичних рекомендацій щодо застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці. Відповідно до поставленої мети, передбачено вирішення таких завдань: поглибити теоретико-методологічні засади застосування інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці; систематизувати інноваційні підходи до діяльності підприємств із застосуванням різноманітних інформаційних технологій; обґрунтувати перспективні напрями впровадження ІТ у діяльність підприємств для забезпечення ефективної реалізації маркетингових функцій; визначити стан і передумови забезпечення якості послуг у контексті застосування інформаційних технологій; поглибити методологічні основи оцінки ефективності застосування інформаційних технологій у бізнесі та методичні підходи до оцінки їх ефективності в системах менеджменту підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У наш час стрімко продовжується процес запровадження, вдосконалення наявних та розроблення нових інформаційних технологій управління підприємством. Спочатку варто розглянути сутність інформаційних технологій. Отже, інформаційна технологія (ІТ) – система методів і способів збору, передачі, накопичення, обробки, зберігання, подання і використання інформації. Обсяг автоматизації та тип і характер використання технічних засобів залежать від характеру конкретної технології [2, с. 8]. Для того щоб ефективно впровадити ІТ на сучасне підприємство, потрібно розробити необхідний механізм, який дасть можливість зменшити час, мінімізувати ризики та підвищити ефективність діяльності підприємства у цілому від запровадження ІТ. Щоб побудувати основу механізму впровадження ІТ на підприємствах, необхідно враховувати вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на підприємство. Використання інформа-

ційних технологій в управлінні господарськими процесами підприємств дає можливість упровадити найбільш сучасні і прогресивні управлінські концепції, головна риса яких – ефективне використання ресурсів й орієнтація на інтереси клієнтів [2, с. 35].

До основних переваг використання інформаційних технологій в управлінні підприємством віднесено:

- підвищення ступеню керованості;
- зниження впливу людського чинника;
- скорочення паперової роботи;
- підвищення оперативності й достовірності інформації;
- зниження витрат;
- оптимізація обліку та контролю;
- забезпечення прозорості інформації для інвесторів;
- можливість збільшення частки ринку.

Сьогодні інформаційні технології почали активно впливати на повсякденну діяльність будь-якої організації і стали невід'ємним складником інформаційної інфраструктури цієї організації. Інформаційні технології дають змогу досліджувати та взаємопов'язувати складники ділянки діяльності організації між собою. Вони розвиваються надзвичайно швидкими темпами і захоплюють все ширші сфери діяльності таким чином, що будь-яка конкурентоспроможна діяльність у майбутньому не може бути сформована без детального аналізу можливостей застосування інформаційних технологій. Звідси й випливає, що одним із важливих компонентів будь-якої управлінської діяльності повинна стати інформаційна інфраструктура, яка підтримується сукупністю інформаційних ресурсів та програмно-апаратних засобів обчислювальної техніки та зв'язку.

Технологія – це комплекс наукових та інженерних знань, реалізованих у прийомах праці, наборах матеріальних, технічних, енергетичних, трудових чинників виробництва, засобах їх поєднання для створення продукту або послуги, що відповідає певним вимогам. Тому технологія нерозривно пов'язана з автоматизацією виробничого або невиробничого, передусім управлінського, процесу. Управлінські технології ґрунтуються на застосуванні комп'ютерів і телекомунікаційної техніки.

Згідно з визначенням, прийнятим ЮНЕСКО, інформаційна технологія – це комплекс взаємопов'язаних, наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що вивчають методи ефективно організації праці людей, зайнятих обробкою і зберіганням інформації; обчислювальна техніка та методи організації й взаємодії з людьми й виробничим устаткуванням, їх практичні додатки, а також соціальні, економічні та культурні проблеми інформаційної системи [2].

У більшості компаній, які працюють на ринку, гостро постає питання системного управління персоналом. Достатньо великі кошти вклада-

ються у підбір і розвиток персоналу. І ці дії в 90% випадків виправдовують себе: підвищують ефективність роботи персоналу, а відповідно, й ефективність організації. Управління персоналом складається з таких важливих елементів, як: визначення загальної стратегії підприємства; залучення, відбір та оцінка персоналу; підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу тощо [1, с. 252].

Сучасна система управління є ефективним механізмом функціонування підприємства. Вирішення проблеми ефективності управління є необхідним, оскільки це забезпечить досягнення потрібних темпів економічного зростання і прибутковості, реалізацію потенціалу конкурентного середовища, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва у цілому. Однією з таких систем є так звана інтегрована система управління підприємством «Галактика ERP».

Автоматизована система управління «Галактика ERP» (Enterprise Resource Planning) – це вітчизняна ERP-система для комплексної автоматизації бізнесу, основа комплексу «Галактика BusinessSuite». Можливості системи ERP дають змогу в єдиному інформаційному просторі оперативно вирішувати головні управлінські завдання, забезпечити менеджерів різного рівня управління необхідною й достовірною інформацією для ухвалення управлінських рішень [4].

Функції автоматизації управління в системі «Галактика ERP» об'єднані в так звані контури управління:

- побудова системи обліку і формування різних видів звітності;
- управління матеріальними і фінансовими потоками (логістика);
- фінансове планування й управлінський облік;
- виробниче планування й управління виробництвом, контролінг;
- управління персоналом і кадровою політикою.

До складу системи автоматизації управління підприємством «Галактика ERP» також входять засоби для підтримки спеціальних управлінських завдань:

- управління технічним обслуговуванням і ремонтом устаткування;
- управління якістю продукції;
- управління взаєминами з клієнтами;
- управління нерухомістю.

Система ERP володіє тими властивостями, які необхідні підприємствам сьогодні і будуть необхідні завтра:

- підтримка національних і міжнародних стандартів фінансової звітності;
- захист конфіденційної інформації;
- масштабованість;
- оптимальне для кожного замовника співвідношення «ціна/якість рішення»;
- можливість швидкого впровадження.

Для невеликих підприємств на базі системи «Галактика ERP» розроблено рішення, яке дає змогу швидко і з мінімальними витратами провести автоматизацію основних бізнес-процесів підприємства, – «Галактика Старт». Середні за масштабами бізнесу компанії, що динамічно розвиваються, можуть скористатися спеціальною пропозицією корпорації «Галактика» – рішенням «Галактика Прогрес» [4].

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом повністю забезпечують необхідною інформацією як керівництво, так і працівників кадрових служб і суттєво зменшують затрати часу на підготовку та прийняття управлінських рішень. Зокрема, менеджери з персоналу завдяки таким системам звільняються від виконання рутинних операцій. Автоматизоване зберігання та оброблення кадрової інформації також надає можливість ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників.

Управління персоналом (HR) – повністю інтегрована система для планування та управління роботою персоналу. Ключові елементи: адміністрування персоналу; розрахунок зарплати; управління тимчасовими даними; розрахунок витрат на відрядження; пільги; набір нових співробітників; планування і підвищення кваліфікації персоналу; використання робочої сили; управління семінарами; організаційний менеджмент; інформаційна система персоналу [5].

Переважна більшість комплексних інформаційних систем закордонної розробки (втім, як і майже всі вітчизняні) побудована за модульним принципом і має у своєму складі модуль управління персоналом. Серед відомих у світі систем, що мають у своєму складі HR-модулі, можна назвати SAPR/3, Baan, OracleApplications.

Система SAPR/3 складається з набору прикладних модулів, які підтримують різні бізнес-процеси компанії й інтегровані між собою в масштабі реального часу.

Система управління ресурсами Baan, розроблена американо-голландською компанією Baan, являє собою велику інтегровану ERP-систему, що підтримує всі напрями бізнесу, включаючи фінанси, виробництво, збут, постачання, склади, транспортні перевезення, сервісне обслуговування і проектно-конструкторські роботи.

Система OracleApplications – велика інтегрована ERP-система, розроблена корпорацією Oracle. Пакет корпоративних додатків OracleApplications складається з 55 програмних модулів, кожний із яких являє собою повнофункціональне рішення у сфері управління кадрами, фінансами, виробництвом, матеріально-технічним постачанням і збутом. Створюючи OracleApplications, корпорація Oracle дотримувалася таких принципів, як [3, с. 96]:

- 1) орієнтація на процес як основний об'єкт автоматизації (процесно-орієнтований підхід);
- 2) відмова від традиційних ієрархічних, орієнтованих на функціональність структур;

3) орієнтація на керівника як основного споживача інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень.

Зазвичай вважається, що продуктивний результат від впровадження HR-систем на підприємствах відсутній, коли чисельність їхнього персоналу перевищує 1 тис. працівників. Західні розробники стверджують, що введення HR-модулів дає можливість будь-якому підприємству одержати організаційні, економічні й соціальні ефекти.

Організаційні ефекти полягають:

- у скороченні часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством;
- підвищенні якості кадрових рішень;
- оперативності підготовки звітності для органів державного управління відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог.

Економічні ефекти зводяться до таких складників:

- зниження витрат на управління персоналом;
- підвищення продуктивності праці персоналу;

• оптимального використання професійних якостей конкретного співробітника підприємства.

Соціальними ефектами є:

- ведення повної індивідуальної трудової історії персоналу підприємства;
- підготовка кадрового резерву та просування по службі найбільш перспективних співробітників підприємства;
- планування кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Важливо розуміти, що під час визначення доцільності використання інформаційних систем потрібно враховувати значимість глибокого і ретельного аналізу як необхідної передумови прийняття управлінських рішень. Без інформації та її аналізу неможливі ефективне функціонування і розвиток фірми. Досвід процвітаючих компаній переконує, що їхній успіх завдячує наявності добре функціонуючих інформаційних систем, які активно застосовуються у прийнятті управлінських рішень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гергенов А.С. Информационные технологии в управлении: учеб. пособ. Улан-Удэ: ВСГТУ, 2005. 72 с.
2. Волянська-Савчук Л.В., Мацшина М.В. Інформаційні технології в управлінні персоналом і економіці праці: теоретичні та практичні аспекти. Приазовський економічний вісник. 2018. № 5(10).
3. Жигалкевич Ж.М., Онопко А.С. Інформаційні технології в управлінні підприємством. Сучасні підходи до управління підприємством: збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (28 квітня 2016 р.). К.: Політехніка, 2016. С. 23.
4. Каюченко А.В. Информационные технологии управления предприятием как современный фактор конкурентоспособности предприятия. Креативная экономика. 2009. № 10(34). С. 71–76.